

PERAN FALSAFAH TRI HITA KARANA BAGI PERTUMBUHAN DAN KINERJA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DI BALI

Ketut Gunawan

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja – Bali

E mail : ketut_gunawan292@yahoo.com

Abstract

One of the institutions of micro economy in Bali is 'Lembaga Perkreditan Desa' (LPD) which is owned by the village. LPD in Bali has the annually average of assets development about 24,55%, the average of fund development in a form of saving and deposit about 25,11%, and credits about 23,84%, credits problem volume about 1,98 % and Capital Adequati Ratio about 25 %. It's means LPD has a Good Performance and Growth. Hindus in Bali follow the value of balance which based on the theory of Tri Hita Karana which consists of : Parahyangan, Pawongan, and Palemahan. By writing this paper, the writer wants to explain the theory of Tri Hita Karana and the performance and Growth of LPD in Bali. The purposes are : first, to understand the general background of LPD in Bali; second, to understand the values which exist in the theory of Tri Hita Karana; third, to know the role of the theory of Tri Hita Karana for the Performance and Growth of LPD in Bali. The result of this study shows that : first, LPD as the important place of many sacred values in Bali has excellent of Performance and Growth; second, there are many sacred and high values exist in the theory of Tri Hita Karana, they are : always stay in God's path, honesty, hardworking, excellent time management, harmonious cooperation, faith in words, efficiency, full of creativeness and spirit to grow more, keeping the safety. Third, the values of Tri Hita Karana can form the good mentality of the stakeholders of LPD which has been playing the important role to developing and Performance the LPD in Bali.

Keywords : *Lembaga Perkreditan Desa (LPD), the theory of Tri Hita Karana, Performance and Growth.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pulau Bali merupakan salah satu provinsi diantara 27 provinsi di Indonesia dengan luas wilayah 5.632,86 km², terletak antara 7°54' dan 8°3' Lintang Selatan dan 114°25' dan 115°43' Bujur Timur. Secara geografis dapat digambarkan bahwa Bali terletak di daerah Katulistiwa di antara 23½° Lintang Utara dan 23½° Lintang Selatan, disebelah barat dibatasi oleh Selat Bali, disebelah utara Laut Jawa, disebelah timur Selat Lombok dan disebelah selatan Samudera Hindia. Daerah yang dijuluki pulau seribu pura ini terdiri dari 8 Kabupaten dan 1 kota madya. Seluruh Daerah Tingkat II tersebut meliputi satu kota Denpasar, 51 buah kecamatan, 613 buah desa dan kelurahan. Dari sudut kependudukan dapat dikemukakan berdasarkan hasil registrasi penduduk tahun 2004 tercatat jumlah penduduk di Bali sebanyak 3.179.918 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki 1.588.854 jiwa (49,97%) dan penduduk wanita 1.591.064 jiwa (50,03%). Dilihat dari agama yang dianut 94,692 bergama hindu dan 5, 308 di luar agama hindu. Ini berarti sebagian besar penduduk Bali beragama Hindu.

Pada daerah inilah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) tumbuh dan berkembang. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan mikro non bank, yang dibentuk oleh pemerintah daerah berdasarkan SK No. 8 tahun 2002 sebagai pengganti SK No. 2 tahun 1988.

Secara kelembagaan sampai dengan Juni 2007 telah tercatat sebanyak 1.347 LPD dengan penyerapan tenaga kerja sebanyak 6.631 pegawai. Dari jumlah ini dapat diindikasikan bahwa penyebaran LPD telah sangat

luas, dengan membandingkan jumlah LPD dengan jumlah desa adat yang sebesar 1.610 desa di seluruh Bali maka rasionya adalah 93,54%, angka ini juga dapat mewakili besar cakupan LPD di Bali.

Perkembangan usaha LPD di Bali dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1
Perkembangan usaha LPD di Bali
(dalam triliun rupiah)

Keterangan	Periode					(%)Pertumbuhan juni 06 terhadap	
	Jun-06	Sep-06	Des-06	Mar-07	Jun-07	Des-06	Jun-07
Assets	1,847	1,923	2,001	2,126	2,196	9,19	18,92
Kredit	1,411	1,467	1,496	1,557	1,638	9,49	16,07
DPK	1,424	1,471	1,529	1,643	1,686	10,31	18,38

Sumber : Laporan BPD Bali bulan juni 06 – juni 07.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dikatakan bahwa LPD memiliki pertumbuhan yang baik. Pada posisi Juni 2007, jumlah pinjaman dengan kualitas lancar sebesar 86,60%, kurang lancar 7,82%, diragukan sebesar 3,61% dan klasifikasi macet sebesar 1,98%, dengan capital adequaty Ratio 25 %. Jika dikaitkan ketentuan Bank Indonesia menyatakan kredit macet berada dibawah 5 %, *Capital Adequati Ratio* (CAR) minimal 8 % (BI Denpasar, maret 2003: 48-49) dikatagorikan Lembaga Keuangan yang sehat. Berarti LPD memiliki kinerja yang baik.

Paraman Sinaga (2008), menyatakan bahwa Kinerja Bisnis dipengaruhi oleh lingkungan internal (sumber daya manusia, modal, pemasaran, dan teknologi), serta lingkungan eksternal (budaya masyarakat, kebijakan pemerintah, perkembangan ekonomi masyarakat).

Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja bisnis adalah budaya masyarakat. Oleh karenanya Budaya harus dikelola dengan baik yang akan mengantarkan organisasi untuk menuju kepada tujuan. Sebaliknya jika budaya tidak dikelola dengan baik akan berdampak bagi terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Beberapa bukti konkrit seperti perusahaan diterjen Procter dan Gamble gagal di pasaran Eropa karena pada saat memasarkan produk tidak memperhatikan budaya masyarakat Eropa. Demikian pula dengan makanan jagung Cornflake Kellog digunakan secara salah sebagai jenis makanan kecil ketika pertama kali diperkenalkan di Brazil. Baru setelah memperhatikan budaya masyarakat dan dengan iklan yang lebih mendidik, Cornflake Kellog dapat diterima sebagai makanan sarapan pagi (Gibson, 1996:71). Penelitian yang melibatkan 124 manajer Amerika, 72 manajer Perancis, dan 70 manajer Jerman menunjukkan juga bahwa perbedaan kultur diantara mereka menjadi penyebab ketidakserasian dan ketidaksinergian dalam menjalankan perusahaan global. Akibatnya perusahaan tidak beroperasi sebagaimana mestinya (Luthans dalam Gibson, 1996:85). Denison, (1990) menyatakan Budaya organisasi dapat meningkatkan efektifitas organisasi yang didalamnya juga meliputi kinerja organisasi. Kotter and Hasket (1992) juga menyatakan bahwa Budaya organisasi jika dikelola dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Senada dengan itu Robbins (2001) lebih jauh menggambarkan keterkaitan antara budaya perusahaan (*corporate culture*) dengan kinerja (*performance*). Dengan memiliki 7 karakteristik utama (*objective factors*) sebagai pembentuk budaya perusahaan akan meningkatkan kekuatan (*strength*) perusahaan dan akhirnya meningkatkan kinerja.

Dengan demikian pemahaman terhadap budaya pada tingkat organisasi merupakan salah satu sarana yang tidak dapat diabaikan sebagai media berinteraksi bagi anggota-anggotanya, serta pihak *stakeholder* lainnya serta dalam rangka meningkatkan kinerja.

Perhatian para ahli menunjukkan perhatian yang semakin mendalam terhadap keterkaitan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. Ini dapat dilihat dari banyaknya penelitian yang mengkaji masalah yang sama. Penelitian Davidson, (2000), Moeljono, (2003) dan Marina H Onken (1998). Kendatipun dimensi dan settingnya berbeda penelitian ini menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja organisasi.

Umat Hindu menganut nilai keseimbangan yang didasarkan atas ajaran filsafat Tri Hita Karana, yang secara singkat dirumuskan sebagai tiga hal yang dapat menyebabkan manusia mencapai kesejahteraan, kebahagiaan, dan kedamaian (hita). Untuk mencapai hal itu segala sesuatunya harus dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri dari tiga unsur, yaitu jiwa, tenaga, dan wadah yang satu dengan lainnya harus ada dalam keseimbangan dinamis (Kaler, 1983:86). Secara universal, alam juga dipandang sebagai suatu sistem yang melibatkan Tuhan sebagai jiwa, manusia sebagai pelaku, dan lingkungan sebagai wadah. Dengan demikian, ajaran Tri Hita Karana (THK) mengisyaratkan agar manusia senantiasa menyeimbangkan dirinya dengan Tuhan, orang lain dan lingkungan.

Oleh karena itu patut diduga bahwa Pertumbuhan dan kinerja LPD di Bali didukung oleh penerapan falsafah Kultur Bali Tri Hita Karana yang menjiwai kesadaran masyarakat di Bali.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas menarik untuk dikaji Bagaimana peran Falsafah Tri Hita Karana bagi perkembangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali. Rumusan masalah yang perlu dikaji adalah :

- a. Bagaimana Gambaran Umum Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali?
- b. Nilai apa saja yang tersirat dalam Falsafah Tri Hita Karana?
- c. Apa peran Falsafah Tri Hita Karana bagi pertumbuhan dan Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali?

Maksud dan Tujuan

Kajian ini dimaksudkan untuk menemukan Peran Falsafah Tri Hita Karana bagi perkembangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali.

Sedangkan tujuan pengakajiannya adalah :

- a. Untuk memahami Gambaran Umum Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali?
- b. Memahami nilai – nilai yang tersirat dalam Falsafah Tri Hita Karana?
- c. Mengetahui Apa peran Falsafah Tri Hita Karana bagi pertumbuhan dan Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali?

Metode

Metode yang dipergunakan adalah:

- a. *Desk Reasearch* : studi tentang keberadaan LPD, Nilai-nilai Tri Hita Karana, serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan LPD dan budaya masyarakat.
- b. Observasi Lapangan : melihat aktifitas masyarakat dan praktek LPD di daerah Bali.

PEMBAHASAN.

a. Memahami Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali adalah lembaga milik desa adat yang berfungsi sebagai wadah kekayaan Desa adat yang melaksanakan fungsi pemberdayaan ekonomi masyarakat pedesaan di Bali.

Maksud didirikannya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali adalah membantu masyarakat di daerah provinsi Bali untuk mengembangkan kegiatan ekonominya dan tujuan didirikannya Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali adalah : Untuk membantu masyarakat pedesaan khususnya bagi masyarakat ekonomi lemah; Memberantas Ijon, rentenir dan lain-lain usaha sejenis yang kurang sehat; Memajukan ekonomi masyarakat khususnya masyarakat di pedesaan; Menyelenggarakan aktifitas perkreditan di pedesaan.

Lembaga ini bergerak dalam bidang keuangan yang berfungsi untuk menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan maupun simpanan berjangka, Secara fungsi dan tujuan LPD adalah untuk memberikan kesempatan berusaha bagi para warga desa setempat, kemudian untuk menampung tenaga kerja yang ada di pedesaan, serta melancarkan lalu lintas pembayaran, sekaligus menghapuskan keberadaan lintah darat (rentenir). Keanggotaan LPD dari pemerintah sebagai krama desa adat secara struktural, terdiri dari berbagai banjar. Semua krama banjar yang ada di lingkungan desa, secara otomatis merupakan penopang dari keberadaan LPD.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali diorganisir oleh pengurus dan pengawas. Pengurus terdiri dari Kepala, Tata usaha dan Kasir. (Pasal 11 Perda no.8 tahun 2002) yang dipilih oleh masyarakat setempat dalam jangka waktu 4 (empat) tahun dan dapat dipilih kembali. Pengurus inilah yang mengangkat dan memberhentikan karyawan untuk melaksanakan kegiatan dan pengelolaan LPD atas persetujuan Kepala Desa adat setempat.

Pengawas Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali terdiri dari ketua dan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota. Ketua pengawas dari LPD dijabat oleh Bendesa (Kepala adat) karena jabatannya, sedangkan anggota pengawas dipilih oleh masyarakat desa setempat, dengan ketentuan tidak boleh merangkap sebagai pengurus. (pasal 12 Perda no.8 tahun 2002).

Untuk memudahkan pembinaan disetiap kabupaten dibentuk PLPDK (Pembina Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten), dan PLPDK dapat membentuk PLPDP (Pembina Perkreditan Desa Provinsi). (Pasal 14 Perda no.8 tahun 2002). Adapun tugas-tugas PLPDK terdiri dari : Mendata keberadaan LPD dan meningkatkan kinerja LPD; mengadakan pembinaan teknis, pengembangan kelembagaan serta pelatihan bagi LPD di wilayahnya; membuat rekapitulasi perolehan laba LPD dan penyetoran dana pembinaan, pengawasan dan perlindungan setiap bulan dilaporkan kepada gubernur, Bupati/Walikota dan Bank Pembangunan Daerah Bali (BPD).

Keuntungan yang diperoleh dari pengelolaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) ditetapkan sistem pembagian sebagai berikut : 60 % untuk Cadangan modal yang dalam hal ini dipergunakan untuk meningkatkan dan pemupukan modal LPD; 20 % untuk dana pembangunan desa yang dalam hal ini diserahkan kepada desa dipergunakan untuk membiayai pembangunan desa dan pembangunan lain yang dianggap perlu oleh desa; 10 % untuk jasa produksi yang dalam hal ini diberikan kepada pengurus, pegawai, pengawas dan pihak lain berdasarkan keputusan desa; 5 % Dana pembinaan dalam hal ini disetor kepada BPD Bali untuk mengadakan pembinaan baik oleh BPD, PLPDK dan perlindungan LPD; pengawasan dan perlindungan; dan 5 % untuk dana sosial yang dalam hal ini dipergunakan untuk sumbangan kegiatan sosial, adat dan budaya sumbangan kepala desa (Pasal 22 Perda no.8 tahun 2002).

LPD di masing-masing daerah didukung oleh pihak pemerintah daerah. Karena tatanan pembinaan di masing-masing LPD sesuai dengan tingkatan tertentu. Pembina tingkat I, Pembina tingkat II yang diserahkan

pola pembinaannya oleh Kabupaten kota, yang mana masing-masing diperkuat secara teknis oleh LPD Bali, Kemudian pemerintah tingkat II tersebut menunjuk PLPDK sebagai perpanjangan tangan pemerintah untuk membina secara teknis LPD ke lapangan.

Perkembangan usaha LPD dalam 6 tahun terakhir dapat dijelaskan sebagai berikut, rata-rata pertumbuhan aset tahunan adalah sebesar 24,55%, rata-rata pertumbuhan dana dalam bentuk tabungan dan deposito sebesar 25,11% pertahun dan pinjaman sebesar 23,84%.

Sampai dengan bulan Juni 2007, dana masyarakat yang terhimpun dalam LPD adalah sebesar Rp 1.686 milyar dengan jumlah nasabah sebanyak 1.142.000 orang. Dana dalam bentuk tabungan sebesar Rp 859 milyar dan deposito sebesar Rp 827 milyar. Dilihat dari jumlah nasabahnya, LPD memiliki nasabah mencapai 574 ribu.

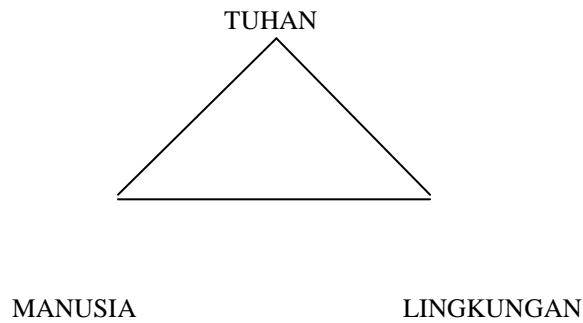
Adapun rata-rata dana pihak ketiga (dpk) adalah sebesar Rp 1,48 juta per nasabah. Penyaluran kredit yang dilakukan oleh LPD sampai dengan semester I - 2007, secara nominal menunjukkan adanya peningkatan namun dari rata-rata pertumbuhannya menunjukkan kecenderungan pelambatan. Total kredit sampai dengan semester I sebesar Rp1.638 milyar dengan jumlah nasabah peminjam sebanyak 361.800 nasabah. Kredit yang disalurkan oleh LPD adalah jenis kredit mikro dengan plafon sampai dengan Rp50 juta, rata-rata kredit yang disalurkan adalah sebesar Rp4,5 juta (Badan Kerja sama LPD Bali, 2007).

LPD mengklasifikasikan kualitas pinjaman dalam kategori lancar (L), kurang lancar (KL), diragukan (D) dan macet (M). Pada posisi Juni 2006, jumlah pinjaman dengan kualitas lancar sebesar 86,60%, kurang lancar 7,82%, diragukan sebesar 3,61% dan klasifikasi macet sebesar 1,98%. Berdasar kabupaten/kodya, Kodya Denpasar tercatat menyumbang kredit klasifikasi KL, D, M terbesar dengan rasio sebesar 23,74%. Kabupaten Badung dengan penyaluran pinjaman terbesar, sebesar Rp651 milyar, memiliki kredit klasifikasi KL, D, M sebesar Rp90 milyar atau sebesar 13,89 total kreditnya, sekaligus merupakan jumlah kredit klasifikasi KL, D, M terbesar diantara seluruh kabupaten dan menyumbang 41,18% dari total kredit klasifikasi KL, D, dan M.

b. Memahami Nilai-nilai Falsafah Tri Hita Karana

Falsafah Tri Hita Karana menyatakan Masyarakat Hindu cenderung memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu sistem yang dikendalikan oleh nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku : (1) selalu ingin mengadaptasikan diri dengan lingkungannya, sehingga timbul kesan bahwa orang Bali kuat mempertahankan pola, tetapi mudah menerima adaptasi; (2) selalu ingin menciptakan kedamaian di dalam dirinya dan keseimbangan dengan lingkungannya. Dengan demikian, keseimbangan dengan lingkungan merupakan nilai budaya masyarakat Hindu yang sangat cocok diadopsi sebagai budaya organisasi.

Nilai keseimbangan masyarakat Hindu secara menyeluruh didasarkan atas ajaran filsafat Tri Hita Karana, yang secara singkat dirumuskan sebagai tiga hal yang dapat menyebabkan manusia mencapai kesejahteraan, kebahagiaan, dan kedamaian (hita). Untuk mencapai hal itu, segala sesuatunya harus dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri dari tiga unsur, yaitu jiwa, tenaga, dan wadah yang satu dengan lainnya harus ada dalam keseimbangan dinamis (Kaler, 1983:86). Secara universal, alam juga dipandang sebagai suatu sistem yang melibatkan Tuhan sebagai jiwa, manusia sebagai pelaku, dan lingkungan sebagai wadah. Dengan demikian, ajaran Tri Hita Karana (THK) mengisyaratkan agar manusia senantiasa menyeimbangkan dirinya dengan Tuhan, orang lain dan lingkungan. Hubungan keseimbangan antara ketiga unsur Tri Hita karena dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar : 1 Keseimbangan antar unsur Tri Hita Karana

Hubungan harmonis antara manusia dengan Tuhan didasarkan atas konsep kaula (yang dikuasai) dan Gusti (yang menguasai). Hubungan Kaula-Gusti ini melahirkan paham Tuhan sebagai *Sang Sangkan Paraning Dumadi*, yakni Tuhan sebagai asal dan tujuan hidup manusia. Paham ini melahirkan berbagai pandangan religius masyarakat Bali, di antaranya : (1) Yakin bahwa Tuhan adalah sumber, pengatur dan pelebur segala yang ada di alam semesta ini dan kepada-Nya semua makhluk akan menuju; (2) yakin bahwa Tuhan bersifat absolut, tidak dibatasi oleh dimensi ruang dan waktu; (3) yakin bahwa alam semesta diatur dengan hukum alam (rta) mendapat restu dari *Sang Penguasa jagat Raya* (Tuhan); (5) yakin bahwa posisi diri sebagai makhluk yang dikuasai (*Kaula*) oleh Tuhan (*Gusti*) melalui sikap bhakti.

Hubungan harmonis antara manusia dengan manusia yang lainnya didasarkan atas konsep Tat Twam Asi, itu adalah kamu, kamu adalah saya, dan semua makhluk adalah sama. Prinsip Tat twam Asi diwujudkan dalam bentuk pandangan dan tindakan sebagai berikut : (1) keyakinan bahwa semua orang memiliki harkat dan derajat yang sama, dan perbedaan antar manusia terjadi karena karmanya; (2) keyakinan akan hukum Karmapala sebagai hukum sosial religius yang bersumber dari Tuhan; (3) memperlakukan diri dan orang lain sesuai dengan posisi dan kewajibannya (sesana manut linggih, linggih manut sesana); (4) keyakinan bahwa prestasi puncak hanya dapat dicapai lewat kerjasama dan kebebasan untuk berekspresi dalam hubungan yang saling menyayangi (saling asih, saling asah dan saling asuh); (5) keyakinan menjadikan diri sendiri sebagai tolak ukur dalam memperlakukan orang lain.

Hubungan yang harmonis antara sesama manusia dengan alam dikembangkan dari perumpamaan bagaikan janin dalam rahim. Dalam hal ini, manusia adalah janin, dan lingkungan adalah rahim. Jika manusia merusak lingkungan, maka dia sendirilah yang terlebih dahulu akan musnah. Pandangan ini selanjutnya dijabarkan dalam bentuk tindakan dan pandangan sebagai berikut : (1) Meyakini bahwa manusia adalah bagian dari alam dalam sistem kesemestaan; (2) meyakini bahwa kebahagiaan hidup ditentukan oleh kemampuan untuk mengadaptasikan diri dan memanfaatkan hukum-hukum alam; (3) meyakini bahwa kelestarian alam merupakan prasyarat mendapatkan kedamaian dan kebahagiaan hidup; (4) meyakini bahwa waktu merupakan faktor pembatas segala aktifitas dan tata nilai yang bersifat tentatif kondisional; (5) meyakini keberadaan makhluk dan alam gaib serta upaya penyerasian diri dengan kekuatan gaib tersebut.

Uraian di atas menunjukkan keyakinan masyarakat Hindu atas keseimbangan hubungan antara manusia dengan Tuhan, Manusia dengan sesama manusia dan manusia terhadap alam semesta akan mengantarkan umat manusia mencapai tujuan hidupnya yaitu kebahagiaan duniawi dan kebahagiaan sorgawi (*moksartham jagaddhita*) (Suja, 2003).

Keyakinan atas keseimbangan keharmonisan ini telah menjadi tuntunan masyarakat Bali untuk berperilaku yang melahirkan berbagai tindakan nyata yakni : (a) Keselarasan hubungan manusia dengan *Hyang*

widhi (Tuhan) yang disebut parahyangan; (b) keselarasan hubungan dengan sesamanya disebut Pawongan; (c) keselarasan hubungan manusia dengan alam sekitar disebut palemahan. Inti dan hakekat ajaran Tri Hita Karana adalah kerjasama dan keselarasan yang segi-segi filosofisnya dijelaskan dalam *veda*. Dalam bentuk yang lebih hakiki, hal tersebut dirumuskan dalam pustaka suci sebagai *moksartham jagaddhitaya Caiti Dharma*, yang berarti tujuan hidup manusia adalah mencapai kesejahteraan jasmani dan kebahagiaan rohani secara selaras dan seimbang (mantra, 1992:10-13).

1. Prinsip Parahyangan.

Dikalangan penganut agama Hindu terdapat kesadaran bahwa Tuhan telah berbuat sesuatu (yadnya) bagi kehidupan umat manusia. Berkat yadnya Tuhan, manusia dapat berkembang biak dan meningkatkan mutu hidupnya. Hal ini tertulis dalam pustaka suci sebagai berikut :

Rgveda, X.1.6 :

Hyang Widhi menciptakan manusia dan segala benda serta makhluk penghuni alam semesta.

Bhagawadgita, III.10.:

Pada zaman dahulu Hyang Widhi mewujudkan jagat raya ini atas dasar yadnya dan bersabda : wahai umat manusia, dengan yadnya ini engkau berkembang biak dan jadikanlah bumi ini sebagai sapi perahan.

Kutipan sloka di atas menegaskan bahwa Tuhan telah menciptakan manusia, memberi sesuatu berupa seperangkat fasilitas untuk kehidupan berupa bumi, benda-benda, dan makhluk lain selain manusia. Kesemuanya ini dinyatakan sebagai sumber kehidupan yang dalam veda disimbulkan sebagai "sapi perahan".

Sebagai wujud timbal baliknya manusia telah berhutang kepada Tuhan. Oleh karena itu manusia harus membayar hutang dalam bentuk yadnya. Dalam hubungan dengan ini Bhagawadgita, IX.22 menyatakan :

Mereka yang memuja Aku sendiri, merenungkan Aku senantiasa, kepada mereka Aku bawa apa yang mereka perlukan dan Aku lindungi apa yang mereka miliki.

Dari sloka ini lahir sikap mental umat manusia yang selalu taat dan patuh menjalankan ajaran Tuhan dalam bentuk pemujaan kepada Tuhan. Sikap mental ini dalam kamus bahasa Indonesia disebut ketakwaan (Marhijanto, 2005).

Selain itu setiap umat manusia wajib berbuat sesuatu agar jagat raya yang diciptakan dapat berfungsi sebagai sapi perahan. Untuk itu diperlukan sikap mental pengabdian yang secara ikhlas mencurahkan pikiran, waktu dan tenaga untuk menjadikan jagat raya berfungsi sebagai sapi perahan yang akan memberikan kesejahteraan bagi umat manusia. Untuk itu manusia harus melaksanakan Yadnya sebagai korban suci secara tulus ikhlas.

Dharma merupakan nilai-nilai, norma-norma dan aturan-aturan yang bersumber dari ajaran agama maupun dari konsensus dan kesepakatan manusia sendiri, dimana *dharma* itu sendiri merupakan dasar bagi seluruh aktivitas manusia. Dharma dalam hal ini menjamin kepastian dan tertib hukum bagi aktivitas manusia di dalam proses pencapaian tujuan. Tanpa Dharma maka akan terjadi berbagai kekacauan dalam berbagai aktivitas manusia dalam mencapai tujuan hidup. Kitab Suci Veda menegaskan bahwa Tuhan akan memberi karunia kebahagiaan baik dunia maupun akhirat kepada mereka yang senantiasa melaksanakan Dharma (Rgveda, I.125.6; Rgveda, VII.32.8; Rgveda, X.107.2).

Disinilah arti pentingnya strategi Dharma, karena Dharma senantiasa menuntun umat manusia kejalan yang benar dalam arti tidak berbohong, lurus hati, dapat dipercaya kata-katanya dan tidak berkianat. Orang yang

tidak suka berbohong, lurus hati, dapat dipercaya kata-katanya dan tidak berhianat disebut orang yang Jujur. Sikap mental yang berkenaan dengan orang yang jujur dalam kamus bahasa Indonesia disebut kejujuran (Marhijanto, 2005).

Uraian di atas menyimpulkan diperlukannya sikap mental dalam bentuk ketakwaan dan kejujuran sebagai wujud timbal balik atas Yadnya Tuhan.

2. Prinsip Pawongan.

Di kalangan penganut agama Hindu terdapat keyakinan bahwa semua manusia memiliki harkat dan martabat yang sama dan perbedaan antar manusia terletak pada karmanya (Suja, 2003). Ajaran Karma Yoga menekankan bahwa hanya dengan bekerja (*karma*) manusia dapat mencapai tujuan dan hakekat hidup. Selama hidupnya manusia tidak dapat menghindarkan diri dari kerja. Berpikir (*manacika*), berbicara/berkomunikasi (*wacika*) dan melakukan kegiatan fisik/teknis (*kayika*), adalah bentuk-bentuk kegiatan atau kerja. Seseorang tidak akan mencapai kesempurnaan hidup kalau menghindari kerja (Bhagawadgita, III.4 dan 5). Dalam pandangan hindu kerja merupakan sesuatu yang sangat esensial bagi kehidupan manusia. Dalam hubungan ini , pustaka suci Veda menegaskan :

Hyang widhi hanya menyayangi orang yang bekerja keras, Ia membenci orang yang malas. Mereka yang senantiasa sadar terhadap dharma mencapai kebahagiaan yang tertinggi (Atharwaveda, XX,18.3)

Sloka di atas memberi gambaran tentang pandangan Hindu terhadap etos kerja. Etos kerja diartikan sebagai pedoman dan norma-norma yang diyakini untuk bersikap dan berperilaku dalam bekerja yang bersumber dari nilai-nilai hindu untuk mencapai tujuan dan hakekat hidup (Gorda, 2003). Dalam Pustaka suci veda ditemukan bahwa nilai-nilai etos kerja orang hindu antara lain : kreativitas, kerja keras tanpa mengenal putus asa, menghargai waktu, kerja sama dan harmonis, Satya wacana, efisiensi yang etis dan penuh prakarsa. Berikut ini adalah penjabaran dari nilai nilai tersebut:

1). Kreativitas.

Dalam Kitab Sama Veda, ayat 502 menyatakan : Seseorang akan memperoleh sukses, baik dalam dunia maupun akhirat, bila ia mengembangkan kreativitas untuk menciptakan hal-hal yang baru (inovasi).

Doktrin teologi dan etika Hindu tersebut di atas memberi informasi tentang pandangan orang hindu yang menempatkan kreatifitas dalam proses berpikir merupakan prinsip utama bagi keberhasilan seseorang atau suatu organisasi di dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki. Hal ini akan mampu menghantarkan seseorang atau sekelompok orang kearah peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja di segala bidang dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

2). Kerja keras tanpa mengenal putus asa

Tanpa kerja orang tidak akan mencapai kebebasan dan juga tidak akan mencapai kesempurnaan (Bhagawadgita,III.4), ini berarti hanya orang-orang yang giat bekerja, tulus hati dan tidak mengenal lelah akan berhasil dalam hidupnya (Rgveda, IV.4.12). Tuhan hanya menyayangi orang yang bekerja keras dan tidak pernah menolong serta membenci orang yang bermalas-malasan (Rgveda.VII.32.9 dan Atharvaveda, XX.18.3)

Kutipan sloka tersebut di atas, menunjukkan bahwa orang Bali yang beragama Hindu memandang kerja keras dan tidak mengenal putus asa menyebabkan keberhasilan seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3). Menghargai waktu

Sarasamuscaya sloka 8,31 dan 269 memaparkan Doktrin dan etika Hindu terhadap waktu bahwa waktu mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia didunia ini karena : (1) Menjelma sebagai manusia sangat singkat, karena itu pergunakan waktu yang singkat itu untuk melakukan kebenaran; (2) jangan dibiarkan waktu berlalu tanpa manfaat, gunakan waktu sebaik-baiknya agar benar-benar mendatangkan faedah bagi kehidupan manusia; (3) Jangan menunda pekerjaan yang berdasarkan dharma. Uraian di atas menunjukkan bahwa orang yang begama Hindu sangat menghargai waktu.

4). Kerjasama yang Harmonis

Pustaka Suci Veda menegaskan bahwa setiap orang agar membantu orang lain yang menghadapi kesulitan atau ditimpa kemalangan (yajurveda, XXIX.51). Selain itu Tuhan akan memberi karunia dan anugerahNya kepada orang yang selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang selaras diantara sesama manusia, baik dengan sesama kerabat, kenalan bahkan dengan orang yang belum dikenal(Rgveda, VII.32.8). Kutipan terhadap dua sloka di atas menunjukkan bahwa orang yang beragama Hindu memandang kerja sama yang harmonis dengan sesama manusia merupakan salah satu prinsip keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5). Satya Wacana.

Setiap keputusan yang diambil oleh manusia dalam kehidupannya adalah mempunyai makna sebagai janji dalam hidupnya baik secara individu maupun kelompok yang hukumnya wajib ditaati. Seorang manajer/pimpinan harus terlebih dahulu menunjukkan kesetiaannya terhadap segala keputusan yang diambil, jika ingin mengharapakan kesetiaan dari orang lain/anggota organisasinya. Oleh karena itu pengendalian diri dalam melaksanakan keputusan organisasi adalah sangat penting dalam ajaran Hindu, terutama tidak ingkar janji (Sarasamuccaya, sloka 75).

6). Efisiensi Yang Etis

Dalam ajaran Hindu, ditegaskan tentang pola dan pengendalian perolehan dan pengeluaran pendapatan untuk mencapai suatu tujuan hidup. Untuk memperoleh suatu pendapatan (*artha*), hendaknya berdasarkan dharma. Hal tersebut merupakan pandangan Hindu tentang strategi efisiensi yang etis, artinya perolehan yang berdasarkan dharma tidak semata-mata digunakan untuk kepentingan diri sendiri/kelompok, untuk kepentingan mengejar keuntungan saja, melainkan juga digunakan untuk kepentingan keagamaan. Dengan kata lain Hindu mengajarkan untuk mengejar efisiensi harus dilandasi oleh semangat etik-religius (Gorda, 1999).

7). Penuh prakarsa.

Manusia yang penuh prakarsa adalah manusia yang mengutamakan proaktif dari pada reaktif dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah hidupnya. Dalam hubungannya prakarsa sebagai ciri etos kerja bagi manusia yang akan mampu menghadapi tantangan dan masalah hidupnya, maka pustaka suci Veda

memberi isyarat kepada manusia bahwa : ”Ambillah prakarsa dan teruslah bekerja keras, tinggalkan kebiasaan untuk meniru bentuk-bentuk lama yang usang. Temukanlah caramu sendiri dalam jalan kehidupan yang sunyi untuk menyatakan gelora hidupmu yang luhur dan daya cipta dengan caramu sendiri.....” (Samaveda, 502). Ini berarti dengan kemampuan prakarsa yang tinggi manusia akan dapat mengembangkan dan menciptakan inovasi yang tinggi.

3. Prinsip Palemahan.

Keberadaan manusia maupun organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungannya (pengaruh alam sekitarnya). Konsep lingkungan alam menurut pandangan Hindu, yakni *Panca Maha Bhuta* artinya alam terdiri dari lima unsur utama, yaitu : tanah, air, udara, api dan ruang. Kelima unsur tersebut berpengaruh terhadap pembentukan sikap dan perilaku manusia dalam kehidupannya baik secara individu maupun kelompok/organisasi yang harus selalu dijaga kelestariannya, karena alam jagat raya ini akan terus menjadi sumber kehidupan manusia (Bhagawadgita, III.10)

Aspek palemahan mengandung makna keterkaitan hubungan antara manusia terhadap alam lingkungan. Umat Hindu mempunyai keyakinan bahwa keselarasan hubungan dan tanggung jawab antara manusia dengan alam sekitarnya merupakan sumber kesejahteraan dan kebahagiaan. Untuk menelusuri keyakinan ini, perlu disimak secara kritis mantram dan sloka dari pustaka suci di bawah ini :

Alam memang memiliki kekayaan yang tak terkira jumlahnya, alam yang demikian ini akan lestari dan memberi kesejahteraan kepada umat manusia apabila manusia berbuat sesuatu berupa yadnya (Rgweda, III.51.5).

Dari kutipan ayat suci di atas dapat dikatakan bahwa sebagai manusia memiliki kewajiban untuk berbuat sesuatu agar alam yang melimpah memberi kesejahteraan bagi umat manusia. Disinilah peran strategis manusia untuk memprakarsai sesuatu agar alam semesta ini memberi kehidupan bagi manusia. Sehingga manusia tidak bisa hanya berpangku tangan untuk mendapatkan kesejahteraan melainkan harus berbuat sesuatu.

Peran umat manusia sangat sentral terhadap kelestarian alam semesta. Dalam kaitan dengan hal ini Hyang Widhi bersabda :

” Manusia agar senantiasa memelihara bumi ini dan jangan mencemarinya” (Mait ra yani Samhita, II.8.14)

Alam semesta dengan segala isinya harus dipelihara agar selalu berfungsi sebagai sapi perahan. Sapi sebelum diperah wajib dipelihara. Tanpa itu sapi tidak akan mengeluarkan susu untuk diperah.

Selanjutnya alam semesta dengan segala isinya wajib untuk diamankan agar terhindar dari pencemaran. Dalam kaitan ini Hyang Widhi menegaskan bahwa :

”Manusia jangan dan hentikan mencemari atmosfer, tumbuh-tumbuhan, sungai, sumber-sumber air, dan hutan belantara, karena kesemuanya ini adalah pelindung kekayaan alam yang tak terkira banyaknya”. (RgVeda, III.51.5)

Dalam pustaka suci ini tersirat adanya suatu kewajiban bagi umat manusia untuk mengamankan alam dengan segala isinya agar tidak mudah tercemar, sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi umat manusia.

Apabila manusia di dalam memanfaatkan alam dengan segala isinya tidak menghayati dan mengamalkan sabda *Hyang Widhi* tersebut maka sudah dapat dipastikan bumi ini akan kehilangan fungsinya sebagai "sapi perahan" (sumber kehidupan) sepanjang masa. Dengan demikian, alam sekitar sebagai sumber penyebab kesejahteraan dan kebahagiaan menjadi sirna.

Uraian di atas memberikan pesan moral kepada umat manusia dimanapun berada untuk selalu membangun, memelihara dan mengamankan lingkungannya.

Dengan demikian konsep Tri Hita Karana dapat menuntun sikap dan perilaku dalam bentuk: mensyukuri karunia tuhan dengan jalan bertakwa kepadaNya (Ketakwaan) dan sikap Kejujuran sebagai manifestasi dari unsur parahyangan. Untuk memperoleh kesejahteraan manusia dituntut adanya etos kerja yang tinggi dalam bentuk : kreativitas, kerja keras tanpa mengenal putus asa, menghargai waktu, kerja sama yang harmonis, Satya wacana, efisiensi yang etis dan penuh prakarsa sebagai manifestasi dari unsur pawongan. Untuk memperoleh kesejahteraan manusia dituntut untuk melestarikan lingkungan dalam bentuk membangun, memelihara dan mengamankan lingkungan sebagai manifestasi unsur palemahan.

c. Peran Falsafah Tri Hita Karana bagi pertumbuhan dan Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali.

Secara organisatoris Pengurus Lembaga Perkreditan Desa (LPD) terdiri dari Pengawas, Kepala, Sekretaris (tata usaha), Bendahara (bagian Keuangan) dan Petugas lapangan. Kelompok yang menjadi nasabah adalah masyarakat desa setempat. Semakin banyak warga masyarakat semakin banyak nasabah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Keseluruhan Sumber daya manusia Lembaga Perkreditan desa (LPD) di Bali adalah warga masyarakat yang beragama Hindu. Falsafah Tri Hita Karana melahirkan nilai-nilai yang meliputi Prinsip Parahyangan, pawongan dan palemahan melahirkan nilai-nilai yang terdiri dari : Ketakwaan, Kejujuran, Kreativitas, Kerja keras tanpa mengenal putus asa, Menghargai waktu, Kerjasama yang Harmonis, Satya Wacana, Efisiensi Yang Etis, Penuh prakarsa serta semangat Membangun, Memelihara, Mengamankan.

Nilai-nilai Tri Hita Karana diadopsi masyarakat Bali dalam membentuk Awig-awig desa Pekraman di Bali. Awig-awig ini menjadi dasar pijakan untuk mengatur hak dan kewajiban warga termasuk hak dan kewajibannya sebagai debitur LPD. Awig-awig ini mengatur operasional LPD dengan sangat ketat sehingga pelanggaran terhadap Awig-awig ini berakibat fatal bagi warga desa Pekraman.

Sebagai ilustrasi jika debitur tidak melunasi kewajiban kreditnya 3 (tiga) bulan berturut-turut pada LPD dikategorikan penunggak ringan, sebagai sanksinya warga tidak boleh mengikuti persembahyangan di Pura Khayangan Tiga (Pura desa, Pura Dalem dan Pura Puseh). Sanksi ini sangat ditakuti karena pelanggar tidak dapat melakukan persembahyangan di Pura memohon keselamatan dihadapan Sang Pencipta. Tunggakan 6 (enam) bulan berturut-turut pada LPD dikategorikan penunggak sedang, sebagai sanksinya warga tidak boleh mendapatkan Air Suci (yang disebut Tirta) baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya untuk kelengkapan upacara yadnya. Sanksi ini sangat ditakuti warga karena jika ini terjadi maka warga tidak dapat melaksanakan upacara ritual baik di pura maupun di rumahnya karena tidak adanya air suci sebagai salah satu kelengkapan upacara Yadnya. Tunggakan di atas 6 (enam) bulan dikategorikan penunggak berat, sebagai sanksinya kekayaan di desanya dilelang dan dirinya beserta keluarganya diusir dari desa Pekraman. Demikian berat sanksi yang diterapkan sehingga wajar jika kemacetan kredit LPD di Bali tergolong rendah (1,98 %) lebih rendah dari ketentuan Bank Indonesia (5%) adalah suatu indikasi LPD memiliki kinerja yang baik.

Semangat membangun, memelihara dan mengamankan desa Pekraman tercermin dari penyisihan Laba LPD sebesar 20 % untuk pembangunan desa (Pasal 22 Perda no.8 tahun 2002). Ketentuan ini sangat memotivasi warga desa untuk memajukan LPDnya dengan cara menabung secara kontinyu, karena jika LPD maju maka desa juga akan maju. Tabungan yang berkembang dari waktu ke waktu telah memacu pertumbuhan LPD dari waktu ke waktu. Pertumbuhan LPD telah terbukti dapat berperan memberantas Ijon, gadai gelap, rentenir dan lain-lain usaha sejenis yang tidak sehat sehingga masyarakat terbantu dalam memajukan perekonomiannya. Dampak *multiflier* muncul sehingga LPD juga menikmati pertumbuhan secara signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai-nilai yang terlahir dari Falsafah Tri Hita Karana membentuk sikap mental dan perilaku sumber daya manusia masyarakat Hindu di Bali yang dapat mengantarkan Lembaga Perkreditan desa (LPD) menuju kepada pertumbuhan dan kinerja yang signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan.

- a. Dengan bertumpu kepada kriteria rata-rata pertumbuhan *assets* sebesar 24,55%, rata-rata pertumbuhan dana dalam bentuk tabungan dan deposito sebesar 25,11% dan pinjaman sebesar 23,84% serta jumlah kredit macet rata-rata 1,98 % dan Nilai *Capital Adequati Ratio* (CAR) rata-rata 25 % pertahun dapat dikatakan Lembaga Perkreditan desa (LPD) memiliki pertumbuhan dan kinerja yang baik.
- b. Dalam Falsafah Tri Hita Karana tersirat nilai-nilai Ketakwaan, Kejujuran, Kreativitas, Kerja keras tanpa mengenal putus asa, Menghargai waktu, Kerjasama yang Harmonis, Satya Wacana, Efisiensi Yang Etis, Penuh prakarsa serta semangat Membangun, Memelihara, Mengamankan.
- c. Nilai-nilai Falsafah Tri Hita Karana membentuk sikap mental serta perilaku pengelola Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali yang telah memainkan peran dalam pertumbuhan dan Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali.

Saran.

Mengingat Falsafah Tri Hita Karana berperan bagi pertumbuhan dan peningkatan kinerja Lembaga Perkreditan desa (LPD) di Bali maka disarankan agar para kepala LPD di Bali lebih memasyarakatkan Tri Hita Karana dan dijadikan pedoman kerja bagi para pengelolaan LPD di Bali

DAFTAR PUSTAKA

- Denison, D.R. 1990. *Corporate Culture and Organization Effectiveness*, John Welly & Sons, New York.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Sekolah Tinggi Staya Dharma Singaraja.
- , 1996. *Etika Hindu dan Perilaku Organisasi*, penerbit Sekolah Tinggi Staya Dharma Singaraja bekerja sama dengan Widya Kriya Gematama. Denpasar..
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. 1996. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 5 th ed., Bussiness Publications, Inc, Texas.
- Kaler. 2000. *Keseimbangan antar unsur Tri Hita Karana*, IKIP Negeri Singaraja
- Kotter, JP and Heskett, JL. 1992. *Corporate Culture and Performance*. The Free Press. New York
- Mantra, I B. 1993. *Bhagawadgita*, Pemda Tk I Bali, proyek penyuluhan dan penerbitan Buku Agama, Jakarta.
- Marina H.Onken. 1998. *Temporal Elements of Organizational Culture and Impact of Firm Performance*, Florida Gulf Coast Univercity, Fort Myers, Florida, USA.

- Marhijanto, Bambang. 2005. Kamus lengkap bahasa Indonesia populer, Bintang Timur Surabaya.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporate dan keunggulan korporasi*, Jakarta : PT Alex Media Komputendo – Kelompok gramedia.
- Moneque Davidson, Gina. 2000. *The relationship between organizational culture and financial performance in a south African investment bank*, University of south Africa.
- Pemerintah Tingkat I Bali. 2002. *Peraturan Daerah no.8 tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Bali*.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Ke-7. Jakarta. Prenhalindo.
- Suja, I wayan. 2003. *Keseimbangan antar unsur Tri Hita Karana*, IKIP Negeri Singaraja
- Sinaga, Paraman. 2008. *Penilaian Kinerja Bisnis*, PT Rineka Cipta, Jakarta.